

地质单位人力资源管理中的绩效考核

邓秋香

内蒙古煤炭地质勘查〔集团〕有限责任公司 呼和浩特 010010

[摘要]近年来,社会形势处于时刻变化之中,人力资源管理已然成为各大单位发展和社会发展的重要影响因素。随着事业单位不断进行深化改革,地质单位的人力资源管理也不断优化改善,但从当下管理现状来看,仍存在部分问题需要优化改革。本文主要针对地质单位人力资源管理中的绩效考核现状进行分析,对其优化措施提出相关建议,以期实现地质单位和单位人力资源管理的发展。

[关键词]地质单位; 人力资源; 绩效考核

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.746

随着经济和科技的快速发展,社会形势不断变化,人力资源的重要性被越来越多的人注意到,良好的人力资源管理能够帮助企业或单位长期稳定发展,是企业或单位未来发展的重要影响因素,而且能够有效促进社会的发展。地质单位的人力资源管理的成效作为地质单位未来发展状况的重要依据,在新形势下,地质单位人力资源管理得到诸多发展,在管理方面也取得一定成就。目前,多数的地质单位都是事业单位,事业单位在人力资源管理中的绩效考核方面都存在一定的不足和弊端,不论是绩效考核的标准制定,还是绩效考核的最后实施,都存在或多或少的问题,地质单位也同样如是。人力资源管理之于单位的重要性要求地质单位充分重视这一弊端,对地质单位人力资源管理中的绩效考核现存问题进行分析,对其现存问题及改善措施进行探讨。

1. 地质单位人力资源管理中绩效考核的现存问题

社会经济飞速发展、国际形势不断动荡的大背景下,各行各业都面临挑战和机遇,地质单位与地质行业的发展息息相关,要想在新时代形势下保持优势和发展势头,就要对自身进行问题不断优化,提升自身竞争力。人力资源作为一个企业或单位的重要职能部门,能够为企业和单位吸引先进人才,为企业的后期发展增加筹码,人力资源管理是企业或单位长期稳定发展的重要倚仗。绩效考核是人力资源管理中的一种重要手段,绩效考核是根据一定标准对员工工作进行阶段考核以此进行工作评定和人力管理。科学有效的绩效考核在地质单位中能够科学调整和安排员工职位,将人才资源的效益最大化,同时绩效考核中科学的考核标准能够给单位的人才聘用、后期工作安排和其余部分的制度制定提供经验,以此促进企业的稳定发展。地质单位人力资源管理中绩效考核工作的良好开展,能够为员工建立一个公平公开的奖惩系统,增强员工对单位的信任,以此增强单位的凝聚力,从而促进单位发展。同时,绩效考核中科学的考核标准能够为员工的后期工作培训和工作安排提供科学依据,更对地质单位管理水平的提高具有重大意义。因此,对地质单位人力资源管理中绩效考核的现存问题进行分析,改善相关问题是当前地质单位人力资源管理的重要内容。

1.1 绩效考核的考核标准缺乏科学性

绩效考核工作开展的第一步是制定一个科学完善的考

核标准,只有科学的考核标准才能够对员工工作进行标准制定和考核,为员工的工作岗位调整和人力资源效益最大化提供依据,是绩效工作得以展开的必要因素。因此,科学完善的考核标准是绩效工作的关键内容,对地质单位人力资源管理的水平提高具有重要意义。从目前人力资源管理的绩效考核现状来看,部分单位的考核标准缺乏科学性、部分单位的完善性不足,地质单位绩效考核的标准制定都存在一定的不足和缺陷,都对人力资源管理和单位发展造成一定的不利影响。

目前,地质单位有大部分仍属于事业单位,在单位的管理方面仍遵循着事业单位的部分惯例。事业单位在制定绩效考核标准时,多数会以社会服务贡献度为主要、其余日常工作作为辅助,甚至部分事业单位只以社会服务的工作为被考核部分。但事业单位的工作并不只有社会服务,甚至部分部门的工作属于前期准备和后期筹备部分,并不涉及社会服务的整体流程开展。因此,这种考核标准的制定并不具备完善性和科学性,不能够对单位的所有员工进行统一的绩效考核,并不能客观反应员工的工作现状。若长期以社会服务情况对员工进行绩效考核,容易出现员工萌发错误思想,进行恶性竞争,对工作进行等级划分、恶意挑选等具有恶劣影响的情况,对单位的正常工作和未来发展造成严重影响。因此,地质单位应当注重绩效考核标准不科学的问题,对绩效标准的制定充分重视,以严谨科学的态度对待标准制定工作,以此保障绩效考核的科学完善性。

1.2 绩效考核工作形式化严重

目前,多数地质单位仍属于事业单位编制,对于员工而言,便意味着只要不发生原则性错误,工作的稳定性和可靠性都有所保障。这一认知也导致了部分员工在工作上存在懈怠心理和侥幸心理,且地质单位的工作多数属于集体工作,在进行工作评定和考核时,多以集体完成情况为依据,这也给了部分员工工作懈怠的机会。此外,单位在进行绩效考核时,多由领导阶层进行,部分领导在进行绩效考核时,考虑到员工的工作心态问题和员工情绪,会有意识的将员工绩效考核结果普遍化,缩小结果差距,以此照顾员工情绪、维护单位工作氛围的和谐。但是,绩效考核标准的普遍化会影响员工对绩效考核的认识。工作表现出色的员工未受到充分肯

定,会降低工作积极性;表现普通的员工未受到批评,则会加重懈怠心理和侥幸心理。这些情况都会导致单位工作人员越来越忽视绩效考核工作,对绩效考核的结果和考核过程失去重视,导致绩效考核越来越形式化,严重影响绩效考核的作用发挥。

1.3绩效考核的结论未得到合理应用

绩效考核作为员工阶段工作的评定依据,在评定结果敲定之后,单位应当根据考核结果对单位工作人员进行工作岗位的调整或实施相关奖惩制度,以此落实绩效考核工作,加强员工的工作积极性,促进单位工作人员的良性竞争。但从地质单位目前的绩效考核工作现状来看,绩效考核最终得到的员工工作报告并未充分发挥作用,部分单位认为绩效考核的工作仅限于对员工进行工作评价,后面的工作调整和岗位调整并非其工作范畴,导致绩效考核的工作并未得到有效落实。此外,部分单位在人力资源管理中,并未加入绩效考核与后期工作调整相关的规定,导致绩效考核工作的最终结论无法得到合理应用,严重影响了绩效考核工作的落实和效益实现。

1.4绩效考核评分公平性有待提升

地质单位在进行绩效考核时,一般以考核标准为依据对员工的工作表现进行打分,最后综合分数进行最后的工作情况评定。一个科学完善的绩效考核标准是重要基石,而公平可靠的评分则是工作落实的重要内容,只有进行公平可靠的评分才能够将绩效考核的作用充分发挥出来,落实绩效考核工作。但在评分过程中,都会存在一定的主观因素,部分评分者会根据人际情况进行评分,严重违反了绩效考核的标准,对绩效考核工作造成阻碍。

2.地质单位人力资源管理中的绩效考核优化措施

地质单位的绩效考核能够为人力资源管理奠定坚实基础,为单位的人员调动和工作岗位安排提供科学有效的依据,同时能够为员工的技能培训提供参考,是提升人力资源管理水平的有力举措。此外,绩效考核的科学开展,是员工薪酬构成或工作奖惩机制的有效依据,对提升员工工作积极性和促进单位发展具有积极影响。但从当下地质单位人力资源管理中的绩效考核现状来看,绩效标准的科学性和完善性不足,且绩效考核的工作落实情况并不乐观,不论是绩效考核评分过程,还是绩效考核的结论应用方面,都存在一定的不足和缺陷,对绩效考核工作的顺利进行造成严重阻碍。因此,地质单位人力资源管理水平的提高,需要地质单位对绩效考核现存问题进行充分分析,不断优化改善绩效考核工作,以此促进人力资源管理水平的提高。

2.1制定科学完善的考核标准

地质单位在进行绩效考核标准制定时,应当根据地质单位的工作特性进行制定,而非照搬事业单位的考核标准。地质单位的工作多为集体性工作,集体性工作中分工受到限

制,部分工作的呈现由小组或集体进行。因此,若制定标准时并未重视集体性工作这一工作特性,则可能出现绩效标准不合理、无法明确评分的情况,对绩效考核的作用发挥造成影响。此外,若绩效考核的标准不能覆盖所有工作种类和所有员工,会导致员工的工作评定出现不完善情况,甚至会打击员工的工作积极性和对绩效考核工作的重视程度。因此,在标准制定时,必须要保证标准的完善性和科学性,以此保障绩效考核的作用发挥。

2.2制定并遵循严谨的绩效考核原则

绩效考核对员工的未来事业发展和薪酬具有直接的影响,是单位员工十分重视和关注的问题。要想绩效考核发挥其最大作用,就要在工作过程中时刻遵循公平公正、奖惩分明和绝对客观的三大原则。公平公正是绩效考核的最基本原则,这要求绩效考核在标准制定、评分和结果呈现方面做到公开透明,并且应当具备申诉功能,增强绩效考核的全面性。奖惩分明原则要求单位对绩效考核的结论充分重视,对表现出色的员工进行奖励,对表现不理想的员工进行相应的惩罚,以此激励员工工作。绝对客观是绩效考核评分的重要原则,绩效考核评分人员在评价时,应当以绝对客观的态度进行,保证绩效考核结果的科学性。

2.3健全绩效考核体系

绩效考核工作是人力资源管理的关键内容和工作的重难点,而一个健全的绩效考核体系能够保障绩效考核工作的有效进行。在目前地质单位的绩效考核工作中,绩效考核结论的实际应用环节严重缺乏,绩效考核结论并未得到有效应用,多数单位对绩效考核的结论并不重视。一方面,人力资源在呈交绩效考核报告时,并未在报告中呈现员工的工作岗位建议或未来发展建议。另一方面,领导层并未依据绩效考核结论对员工工作进行相关调整。绩效考核结论得不到有效应用,会严重影响绩效考核工作的效果呈现,对绩效考核工作的发展造成影响。

3.总结

总而言之,地质单位人力资源管理中的绩效考核是地质单位的重要管理内容,对地质单位的整体发展和人力资源管理水平的提高具有促进作用。地质单位绩效考核中的现存问题应当得到充分重视,地质单位应当健全绩效考核体系、依据单位工作特色和绩效考核原则制定科学的考核标准,以此落实绩效考核工作,促进地质单位的稳定发展。

参考文献

- [1]范妮妮.地质单位人力资源管理问题及改善举措[J].人力资源,2020(10):44-45.
- [2]柏豪.论绩效考核在人力资源管理中的问题 and 对策[J].中国商论,2021(7):118-120.
- [3]夏静.有关事业单位人力资源管理中的绩效考核探析[J].中国市场,2021(23):116-117.